

# **Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional di Dream of Kahyangan Art Resto**

**Hans Kevin Handoko, Livia Jennie**

Program Studi Manajemen Perhotelan Fakultas Ekonomi

Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya, Indonesia

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasional di Dream of Kahyangan Art Resto. Populasi yang digunakan adalah karyawan bagian *kitchen* dan *service* sebanyak 50 orang dan menggunakan *total sampling*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *software PLS*. Uji yang dilakukan adalah evaluasi *inner model* dan uji *t* untuk menjawab hipotesis yang ada. Hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu : (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

**Abstract:** *This study was conducted to determine whether leadership style have influence on job satisfaction and organizational commitment in Dream of Kahyangan Art Resto. The Population used is 50 people of the kitchen department and service department employees and using total sampling. Testing was done using software PLS. Testing method are inner model evaluation and t test to answer the existing hypothesis. The conclusions are: (1) leadership style have positive and significant influence in job satisfaction. (2) job satisfaction has positive and significant influence in organizational commitment.*

**Keywords :** Leadership Style, Job Satisfaction, Organizational Commitment

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Effendi, 1995). Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam dunia bisnis restoran yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, sering kali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan (Locke, 1997). Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

“Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi

dalam dan luar pekerjaan” (Hasibuan 2001, p.202). Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji (Timmreck, 2001).

Komitmen organisasional didefinisikan oleh Luthans (2002) mendefinisikan komitmen organisasional dalam tiga pengertian, yakni sebagai suatu kekuatan sikap sekaligus keputusan yang menjadi bagian organisasi, suatu keinginan atau kehendak untuk mewujudkan kinerja tinggi sebagai bagian yang harus ditumbuhkan kembangkan dalam organisasi, dan sebagai suatu keyakinan yang diterima sebagai *value*/nilai sekaligus tujuan yang harus dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasional menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kepuasan kerja, absensi karyawan dan juga *turn over* karyawan. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat kerjanya. Disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama (Goddess dan Sukirno, 2013).

Pada tanggal 10 September 2014 peneliti melakukan survei awal dengan 10 karyawan Dream of Kahyangan Art Resto, survei dilakukan secara lisan dan karyawan dipilih secara acak. Untuk survei kami memberikan pertanyaan seputar gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Peneliti bertanya berapa lama karyawan sudah bekerja, masalah yang sering dihadapi, bagaimana pemimpin bersikap saat ada masalah, mengenai kepuasan kerja di Dream of Kahyangan Art Resto. Dari survei didapat data kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dan data tersebut menunjukkan bahwa pemimpin di Dream of Kahyangan Art Resto memiliki gaya kepemimpinan demokratis, karena pemimpin selalu membantu dan memberikan wewenang kepada karyawannya untuk mengambil keputusan. 7 dari 10 orang yang mengikuti survei sudah bekerja selama lebih dari 2 tahun, karyawan menyatakan tetap ingin bekerja sampai waktu yang lama karena merasa senang dan puas bekerja di Dream of Kahyangan Art Resto. Dari survei awal ini diduga adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.

Melihat fenomena yang terjadi di dalam industri bisnis restoran, peneliti ingin meneliti lebih lanjut apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, serta seberapa besar pengaruhnya untuk membuktikan teori yang ada.

## **TEORI PENUNJANG**

### **Gaya Kepemimpinan**

Adapun gaya kepemimpinan terdiri dari 3 macam (Boone dan Kurtz, 2007), yaitu:

- a. Gaya Kepemimpinan Otokratis (berpusat pada atasan)
- b. Gaya Kepemimpinan Demokratis (melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan)
- c. Gaya Kepemimpinan Bebas Kendali (*free-rein leadership*)

### **Kepuasan Kerja**

Terdapat 4 faktor yang menyebabkan kepuasan kerja (George dan Jones, 2005), yaitu :

1. *Personality*  
Adalah kombinasi sifat-sifat psikologis yang digunakan untuk mengklasifikasikan orang tersebut.
2. *Values*  
Adalah suatu kepercayaan yang dimiliki oleh seseorang.
3. *Works Situation*  
Yang terdiri dari tugas-tugas yang dikerjakan, dengan siapa karyawan berinteraksi, lingkungan kerja itu sendiri dan perlakuan organisasi terhadap karyawan itu sendiri.
4. *Social Influences*  
Adalah pengaruh yang dimiliki seseorang atau kelompok tertentu yang bisa mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang.

### **Komitmen Organisasional**

Menurut Luthans, (2008) komitmen organisasional dapat diukur dengan 15 indikator, yaitu:

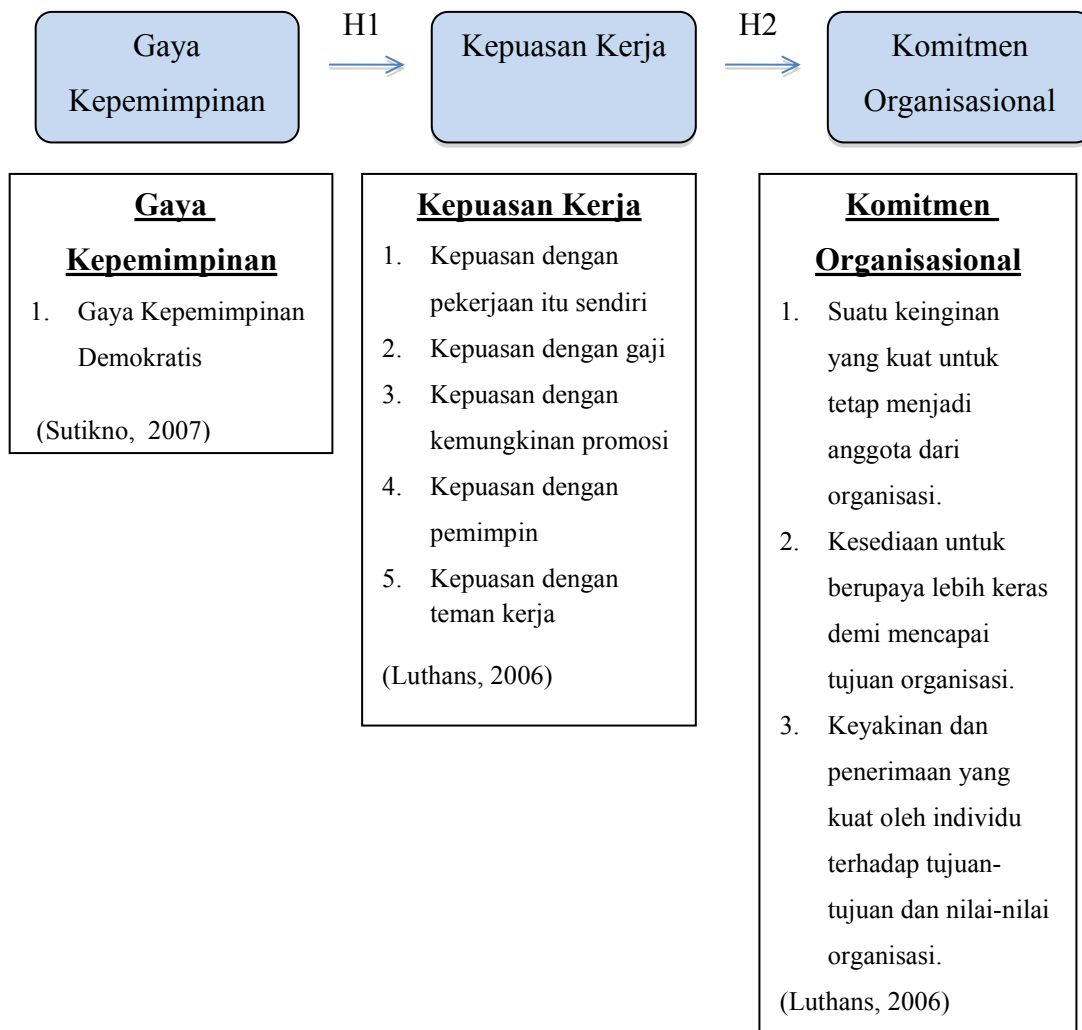
- 1) Tingkat kesediaan karyawan untuk berusaha keras dan sebaik mungkin di dalam menambah kesuksesan perusahaan.
- 2) Tingkat kesediaan karyawan untuk menyatakan ke pihak lain bahwa organisasinya merupakan tempat yang baik untuk bekerja.
- 3) Tingkat kesediaan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi meskipun terdapat perubahan-perubahan yang cukup besar.
- 4) Tingkat kesediaan karyawan dalam menerima segala jenis tugas untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.
- 5) Tingkat kesediaan karyawan untuk menolak bekerja di tempat lain walaupun pekerjaannya sama.
- 6) Tingkat kesadaran karyawan bahwa keputusan untuk bekerja dalam organisasi ini adalah tepat.
- 7) Tingkat kesetiaan karyawan terhadap organisasi.
- 8) Tingkat kesamaan nilai dan pandangan karyawan dengan organisasi.
- 9) Tingkat kepedulian karyawan terhadap nasib organisasi.
- 10) Tingkat kebanggaan karyawan untuk menyatakan kepada pihak lain bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi.
- 11) Tingkat kesadaran karyawan bahwa organisasi memberikan inspirasi yang baik dalam menghasilkan kinerja yang baik.
- 12) Tingkat kebahagiaan karyawan untuk bekerja di organisasi ini pada saat memutuskan untuk bergabung.
- 13) Tingkat kesadaran karyawan bahwa terdapat banyak keuntungan yang diperoleh, bila tetap mempertahankan keanggotaan organisasi ini dalam jangka waktu panjang.
- 14) Tingkat kesadaran karyawan untuk memiliki perasaan sependapat dengan kebijakan organisasi yang berhubungan dengan pekerja.
- 15) Tingkat kesadaran karyawan bahwa organisasi tempat bekerja merupakan tempat terbaik yang memungkinkan untuk bekerja.

### Hubungan Antarkonsep

Syafar (2000) menyebutkan bahwa dalam konsep pekerjaan karyawan yang mandiri, karyawan justru menginginkan pengarahan yang lebih banyak dari pemimpinnya. Ali (2005, p.148) menyatakan bahwa” ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan, interaksi dengan pemimpin dan partisipatif yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan mempengaruhi kinerja karyawan”.

Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional ini relevan dengan pendapat Poznanski dan Bline (2006) pada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Pada penelitian yang dilakukan oleh Mathis (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan. Karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya terbukti akan lebih berkomitmen pada organisasi.

### Kerangka Pemikiran



## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner. Penelitian kuantitatif adalah “penelitian yang sifatnya dapat dihitung jumlahnya, yaitu dengan menggunakan metode *statistic*” (Nazir, 1983, p.45). Jumlah karyawan di Dream of Kahyangan Art Resto berjumlah 50 orang.

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Gaya Kepemimpinan (Variabel *Independen*)

Cara seseorang menggunakan kekuasaan untuk memimpin orang lain ditentukan oleh gaya kepemimpinannya. Apapun gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka komunikasi antar pribadi yaitu pemimpin dan karyawan harus tetap terjaga dengan baik.

##### a. Gaya Demokratis

Pemimpin yang demokratis akan meminta saran dan usul dari karyawan dan mendorong karyawan untuk ikut serta dalam setiap masalah yang ada. Dalam gaya kepemimpinan ini pemimpin memperlakukan karyawannya secara sederajat.

- Setiap keputusan di ambil melalui diskusi bersama pihak-pihak terkait
- Dalam menyelesaikan tugas-tugas, karyawan diberi wewenang, hak dan tanggung jawab secukupnya untuk menerapkan caranya sendiri yang di anggap efisien
- Menilai karyawan secara rasional, dengan melihat data dan fakta
- Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan pendapat sejauh hal itu sejalan dengan tujuan organisasi atau manajemen
- Tidak kaku dalam mengawasi pekerjaan karyawan karena membangun sinergi melalui interaksi

#### 2. Kepuasan Kerja (Variabel *Dependen*)

Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja sangat berpengaruh untuk nilai-nilai kemanusiaan dan keuntungan finansial sebuah perusahaan.

##### a. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

##### b. Gaji

Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak. Tetapi kunci yang menghubungkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, yang lebih penting adalah persepsi keadilan.

##### c. Promosi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Promosi menunjukkan pada suatu kesempatan untuk memperoleh jenjang jabatan tertentu yang lebih tinggi dalam organisasi.

d. Pemimpin

Pemimpin yang baik berarti mau menghargai pekerjaan karyawannya, mau mendengarkan dan membantu masalah karyawannya. Bagi karyawan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman dan sekaligus pemimpin.

e. Teman sekerja

Teman sekerja adalah faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu, bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat.

3. Komitmen Organisasional (Variabel *Dependen*)

Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi. Ada 3 faktor utama untuk melihat komitmen organisasional suatu individu, yaitu:

- a. Suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari organisasi.
- b. Kesiediaan untuk berupaya lebih keras demi mencapai tujuan organisasi.
- c. Keyakinan dan penerimaan yang kuat oleh individu terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Mengkonstruksi Diagram *Path***

Diagram *path* menunjukkan alur hubungan kausal antar variabel dengan eksogen dan endogen, dimana hubungan-hubungan kausal yang telah ada merupakan justifikasi teori dan konsepnya kemudian divisualisasikan ke dalam gambar sehingga lebih mudah untuk dipahami.

#### **Evaluasi *Goodness of Fit Model PLS***

Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui berbagai kriteria *goodness of fit*. *PLS* tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter sehingga teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk blok indikator. Sedangkan *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi berdasarkan pada *substantive content*-nya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari ukuran *weight* tersebut (Solimun, 2007)

Model struktural atau *inner model* di evaluasi dengan melihat *presentase* varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat  $R^2$  (*R-square* variabel eksogen) untuk konstruk laten *dependen* dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*.

### ***Goodness of Fit – Outer Model***

*Outer model* sering juga disebut *outer relation* atau *measurement model* mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel lainnya.

a. *Convergent Validity*

Korelasi antara skor variabel laten dengan skor indikator reflektifnya. Untuk penelitian ini *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.

b. *Discriminant Validity*

Pengukuran indikator reflektif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Jika nilai pengukuran metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari 0,50.

c. *Composite Reliability*

Indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengindikasikan *common latent (unobserved)*. Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar *absolut*.

d. *Cronbach's Alpha*

Nilai untuk semua konstruk harus memiliki angka di atas 0,6.

### ***Goodness of Fit – Inner Model***

Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten.

a. *R Square* Pada Konstruk Endogen

Nilai *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. *Estimate for path coefficients* merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan / pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur *bootstrapping*, yang merupakan pengujian Hipotesis ( $\beta$ ,  $\gamma$ , dan  $\lambda$ ) dilakukan dengan metode resampling *bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t dengan menggunakan nilai statistik t dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 95% atau  $\alpha=0,05$  yaitu 1,96. Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*) tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan *t-test*, bilamana diperoleh *p-value*.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Profil Responden**

Dari hasil penelitian terkait diketahui bahwa jumlah karyawan Dream of Kahyangan Art resto bagian adalah sebanyak 50 orang. Jumlah tersebut didominasi oleh wanita sebanyak 26 orang (52%), dengan *range* usia yang didominasi usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 31 orang (62%) dan juga banyak

karyawan yang bekerja di bagian *service* sebanyak 26 orang (52%). Diketahui juga lama bekerja karyawan adalah kisaran 3 - 4 tahun sebanyak 26 orang (52%) dan rata-rata karyawan tidak menikah sebanyak 28 orang (56%) dan jenjang pendidikan SMA sebanyak 43 orang (86%).

### Uji Validitas

Sebelum melakukan uji hipotesis, akan diadakan uji validitas. Uji validitas ini sendiri terdiri dari *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent Validity* adalah uji validitas yang dilakukan adalah dengan melihat nilai *loading factor* tiap indikator terhadap konstraknya. Uji ini sekaligus juga merupakan *confirmatory factor analysis* yang digunakan antara lain adalah mereduksi variabel. Hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional
1	0,726	0	0
2	0,553	0	0
4	0,628	0	0
5	0,799	0	0
6	0	0,836	0
7	0	0,801	0
8	0	0,858	0
9	0	0,836	0
10	0	0,650	0
11	0	0	0,776
12	0	0	0,845
13	0	0	0,679

Nilai semua *loading factor* setelah variabel direduksi adalah diatas 0,5. Dapat disimpulkan bahwa model memiliki *convergent validity* yang baik. Semakin tinggi nilai *loading factor* pada setiap konstruk menandakan semakin tinggi kontribusi indikator tersebut pada konstruk. Sedangkan hasil uji untuk *discriminant validity* adalah sebagai berikut :

	<i>AVE</i>	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional
Gaya Kepemimpinan	0,466	0,683	0	0
Kepuasan Kerja	0,639	0,514	0,799	0
Komitmen Organisasional	0,593	0,330	0,707	0,770

Dari uji *Discriminant Validity* diketahui bahwa nilai *AVE* gaya kepemimpinan sebesar 0,466 dan kepuasan kerja sebesar 0,639 dan komitmen organisasional sebesar 0,593. Kedua variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional dapat dikatakan *valid* karena memiliki nilai diatas nilai yang disarankan yaitu 0,5. Sedangkan nilai *AVE* gaya kepemimpinan mendapat angka



0,466 yang dibawah nilai 0,5 sehingga tidak *valid*. Namun, dua variabel lain, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional *valid*, maka variabel gaya kepemimpinan dianggap *valid*.

### Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas maka akan dilakukan uji reliabilitas. Hasil uji untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Gaya Kepemimpinan	0,774	0,610
Kepuasan Kerja	0,898	0,857
Komitmen Organisasional	0,812	0,658

Sebuah model dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,7. Dari hasil pengolahan data, nilai *composite reliability* variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara berurutan adalah 0,774; 0,898; dan 0,812. Ketiga nilai tersebut adalah diatas 0,7. Sedangkan untuk nilai *cronbach's alpha* secara berurutan adalah 0,610; 0,857; dan 0,658. Semua variabel memiliki nilai di atas 0,6. Dapat disimpulkan bahwa model memiliki reliabilitas yang baik.

### Uji Hipotesis

Adapun penulis menggunakan *software* SmartPLS untuk melakukan uji hipotesis. Uji yang dilakukan adalah evaluasi *inner model* dan uji t untuk menjawab kelima hipotesis yang ada. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang telah dilakukan.

Dari hasil evaluasi inner model didapatkan nilai *R square* sebagai berikut:

	<i>R Square</i>
Kepuasan Kerja	0,264
Komitmen Organisasional	0,501

Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 26,4%, variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sebesar 50,1%. Sedangkan hasil untuk inner weight adalah sebagai berikut :

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics ( O/STERR )</i>
Gaya Kepemimpinan → Kepuasan Kerja	0,514	4,890
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasional	0,707	8,949

Melihat hasil *inner weight* model, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai pembuktian hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *original sample* sebesar 0,514 dan *t statistics* sebesar 4,890.

2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dapat dilihat dari nilai *original sample* sebesar 0,707 dan *t statistics* sebesar 8,949.

## Pembahasan

Dari hasil penelitian terkait diketahui bahwa jumlah karyawan Dream of Kahyangan Art resto bagian adalah sebanyak 50 orang. Jumlah tersebut didominasi oleh wanita sebanyak 26 orang (52%), dengan *range* usia yang didominasi usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 31 orang (62%) dan juga banyak karyawan yang bekerja di bagian *service* sebanyak 26 orang (52%). Diketahui juga lama bekerja karyawan adalah kisaran 3 - 4 tahun sebanyak 26 orang (52%) dan rata-rata karyawan tidak menikah sebanyak 28 orang (56%) dan jenjang pendidikan SMA sebanyak 43 orang (86%).

Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan para karyawan di Dream of Kahyangan Art Resto tergolong tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan mean yang sudah ada yaitu 4,13. Nilai terendah didapat dari indikator “Saya berdiskusi dengan pemimpin ketika menghadapi masalah” memiliki nilai sebesar 3,98. Nilai indikator tertinggi di dapat dari indikator “Saya diberi kesempatan oleh pemimpin untuk memberikan pendapat apabila menghadapi masalah” sebesar 4,26. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan di Dream of Kahyangan Art Resto sudah baik karena semua nilai *mean* dalam gaya kepemimpinan tergolong tinggi.

Berdasarkan hasil analisa *mean*, kepuasan kerja karyawan Dream of Kahyangan Art Resto juga tergolong tinggi yaitu sebesar 4,04. Nilai terendah didapat dari indikator “Saya puas dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan tujuan kerja yang mau dicapai dan hasil kerja saya, sehingga saya berhak atas hasil kerja” memiliki nilai sebesar 3,62, walaupun dalam skala interval masih tergolong tinggi, sedangkan nilai indikator tertinggi di dapat dari indikator “Saya puas dengan pekerjaan saya yang membutuhkan keterampilan serta bakat yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan” sebesar 4,42. Kedua indikator ini menunjukkan nilai yang tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan Dream of Kahyangan Art Resto sudah puas dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Dalam analisa *mean* variabel komitmen organisasional karyawan Dream of Kahyangan Art Resto tergolong tinggi dengan nilai 4,04. Nilai terendah didapat dari indikator “Saya yakin bahwa nilai dan pandangan saya dengan Dream of Kahyangan Art Resto adalah sama” dengan nilai sebesar 3,80 sedangkan nilai indikator tertinggi di dapat dari indikator “Saya yakin bahwa saya bekerja di tempat terbaik” sebesar 4,42. Hal ini menunjukkan dengan pasti bahwa komitmen organisasional yang dimiliki karyawan Dream of Kahyangan Art Resto tinggi.

Dari hasil penelitian terkait identifikasi variabel gaya kepemimpinan dapat diketahui bahwa dari lima pertanyaan yang ada, hanya empat pertanyaan saja yang terbukti menjadi indikator pembentuk variabel gaya kepemimpinan. Pertanyaan yang menyatakan Saya dinilai berdasarkan kinerja saya oleh pemimpin memiliki nilai di bawah 0,5 yang berarti tidak *valid*. Dari hasil identifikasi variabel kepuasan kerja, kelima indikator memiliki nilai di atas 0,5 yang berarti *valid* dan terbukti menjadi pembentuk variabel kepuasan kerja, yaitu kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, kemungkinan promosi, puas dengan pemimpin dan puas dengan teman kerja. Hasil identifikasi variabel komitmen

organisasional menunjukkan bahwa ketiga indikator terbukti menjadi indikator dalam komitmen organisasional yang meliputi karyawan mempunyai keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari restoran, karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan, dan karyawan mempunyai kepercayaan dan keyakinan terhadap tujuan dan nilai dari restoran.

Hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penemuan ini mendukung teori yang menyatakan bahwa dalam konsep pekerjaan karyawan yang mandiri, para bawahan justru menginginkan pengarahan yang lebih banyak dari pemimpinnya Syafar (2000).

Pada uji hipotesis kedua diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penemuan ini mendukung teori yang dinyatakan oleh Mathis (2004) bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan. Karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya terbukti akan lebih berkomitmen pada organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Profil responden di Dream of Kahyangan Art Resto menunjukkan bahwa karyawan di dominasi oleh wanita dengan usia paling banyak adalah usia 20-30 tahun. Departemen di dominasi oleh *service* dengan lama bekerja 3-4 tahun. Jenjang pendidikan yang paling banyak adalah SMA. Rata-rata responden tidak menikah.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dream of Kahyangan Art Resto.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di Dream of Kahyangan Art Resto.

### **Saran**

Beberapa saran yang dapat diajukan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu:

1. Untuk mempertahankan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin di Dream of Kahyangan Art Resto maka dari itu disarankan untuk tetap memberikan kebebasan dalam membuat keputusan supaya dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang akan berdampak positif terhadap restoran.
2. Dream of Kahyangan Art Resto disarankan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi agar karyawan dapat memberikan pelayanan yang terbaik terhadap restoran.
3. Untuk penelitian selanjutnya, menambah variabel lain yang berupa variabel luar yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional agar dapat lebih bervariasi secara signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M.. (2005). Analisis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai koperasi unit desa (kud) di Kabupaten Sorong. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 9, (2), Surabaya.
- Boone & Kurtz. (2007). *Contemporary business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Effendi, T. N. (September, 1995). *Pengembangan dan transformasi sumber daya manusia*. *Majalah Geografi Indonesia*, 1-11.
- George, J. M. dan Jones, G. R. (2005). *Understanding and managing. organizational behavior*. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Goddess, Divie, D. dan Sukirno. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, tugas kompleksitas, waktu dan organisasi komitmen terhadap kepuasan kerja auditor di yogyakarta. *Jurnal Nominal*, 2 (2), 117-134.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Locke, E. A. (1997). *Esensi kepemimpinan* (Aris Ananda, Trans.), Jakarta : Spektrum.
- Luthans, F. (2002). *Performance and motivation*. New York : Prentice Hall.
- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior* (11th ed.) The McGraw-Hill Companies, Inc. Boston.
- Mathis. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. (1st ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, M. (1983). *Metode penelitian*. Balai Aksara : Jakarta.
- Poznanski, P. J., and Blin, D. M. (2006). Using structural equation modeling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment among staff accountants. *Behaviorial Research of Accounting*, 9 (1).
- Sutikno, R. B. (2007). *The power of empathy in leadership*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Syafar, A. W. (2000). Dimensi budaya kerja dan implikasinya terhadap gaya kepemimpinan kasus indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 4 (2).
- Timmreck, T, C. (September, 2001). California State University San Bernardino, California, Managing, Motivation and Developing Job Satisfaction in The Health Care Work Environment. *The Health Care Manager*, 20 (1), 42.